

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kualitas SDM menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM yaitu Pegawai rumah sakit mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi (Essi Guspaneza, 2017).

Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik merupakan Rumah sakit tipe C yang sudah berdiri sejak tahun 1910, memiliki layanan kesehatan prima dan telah memperoleh akreditasi Paripurna dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Rumah sakit Perkebunan Jember Klinik merupakan salah satu Rumah sakit terbaik di Jember. Dimana jumlah kunjungan pasien dari tahun ke tahun terus meningkat, Intansi pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit Perkebunan Jember Klinik dituntut lebih untuk bisa mengoptimalkan layanan kesehatannya, dengan menambah serta melengkapi peralatan kesehatan, seleksi calon tenaga kerja yang diperketat, dan juga Manajemen Rumah Sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai khususnya Perawat yang menjadi ujung tombak pelayanan terhindar dari stress kerja sehingga tercipta kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja juga menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam

perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2016). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja Perawat penulis melakukan pra survey terhadap 30 Perawat di Rumah sakit Perkebunan Jember Klinik. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survei Penilaian Kinerja Perawat RS. Perkebunan Jember Klinik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	10	33.3
Sedang	13	43.3
Tinggi	7	23.3

Berdasarkan hasil penilaian kinerja dari 30 Perawat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja dalam kategori sedang. Namun demikian ada lebih dari 30% perawat yang memiliki kinerja dalam kategori rendah. Dan hanya 23.3% perawat yang memiliki kinerja dalam kategori tinggi.

Rendahnya kinerja pelayanan berdampak pada mutu pelayanan. Mutu pelayanan yang buruk akan membangun citra Rumah Sakit yang tidak baik, sehingga pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekann-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai tambah bagi Rumah Sakit, pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit (Nuraini, Aida Sofiya 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda bergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri (Budhiana, dkk., 2022). Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang dapat menunjukkan

pandangan seseorang terhadap profesinya dan bagaimana seseorang menjalankan tugas profesionalnya (Pakhtunkhwa *et al.*, 2020).

Untuk memperkuat hasil penilaian kepuasan kerja Perawat penulis melakukan pra survey terhadap 30 Perawat di Rumah sakit Perkebunan Jember Klinik. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Penilaian Kepuasan Kerja Perawat RS. Perkebunan Jember Klinik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Kurang Puas	14	46.7
Puas	14	46.7
Sangat Puas	2	6.7

Berdasarkan hasil penilaian kinerja dari 30 Perawat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja dalam kategori kurang puas dan puas dengan persentase masing-masing 46.7%. Dan hanya 6.7% perawat yang merasa sangat puas.

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu masalah global pada manajemen instansi kesehatan seperti rumah sakit, karena berpotensi dan berdampak pada kualitas pelayanan dan keamanan pasien, selain itu ketidakpuasan kerja juga dapat menyebabkan terjadinya pengunduran diri perawat (Lu, Zhao and While, 2019). Salah satu kebutuhan dan komponen utama dalam mempengaruhi kualitas pelayanan sehingga produktifitas dan kepuasan pekerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah motivasi kerja (Stamp, 2018). Motivasi kerja perawat diyakini sangat menentukan terbentuknya kinerja yang berdampak besar terhadap kepuasan kerja perawat yang akan memiliki hasil yakni mutu pelayanan keperawatan yang baik.

Hasil penelitian dari Dona dan Suryalena (2022) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Didukung juga penelitian oleh Pratiwi, dkk., (2023) yang menyimpulkan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Meskipun banyak penelitian yang menjelaskan dan

mengemukakan keterkaitan motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang berdampak positif, tetapi kepuasan kerja itu unik dan spesifikitas dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dimana seseorang bekerja dengan kata lain adalah lingkungan kerja mereka. Demikian pula dengan motivasi kerja seseorang yang bersifat dinamis yang akan berkembang dan beradaptasi sesuai lingkungan tempat ia bekerja (Sandra and Sondari, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh baik secara positif maupun negatif. Sehingga untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka lingkungan kerja tempat karyawan bekerja haruslah mampu untuk memberikan dampak yang positif bagi karyawan.

Untuk memperkuat hasil penilaian motivasi kerja dan lingkungan kerja Perawat penulis melakukan pra survey terhadap 30 Perawat di Rumah sakit Perkebunan Jember Klinik. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Penilaian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Perawat RS.
Perkebunan Jember Klinik

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Motivasi Kerja	Rendah	16	53.3
	Tinggi	14	46.7
Lingkungan Kerja	Kurang Baik	18	60.0
	Baik	12	40.0

Dari hasil penilaian kinerja dari 30 Perawat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja dalam kategori rendah yaitu dengan persentase 53.3% dan sisanya sebesar 46.7% perawat menyatakan memiliki motivasi dalam kategori tinggi. Diketahui juga menurut responden lingkungan kerja dinilai masih kurang baik yaitu dengan persentase 60.0% dan sisanya sebesar 40.0% perawat menilai bahwa lingkungan tempat mereka kerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik. Pada dasarnya banyak peneliti yang sudah meneliti tentang kinerja tetapi tidak ada yang menggabungkan beberapa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menjadi satu judul yang utuh, sehingga peneliti tertarik untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian dengan mengambil judul Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RS. Perkebunan Jember Klinik?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum dari penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat perawat di Rumah Sakit Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus dari penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik
5. Menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di RS. Perkebunan Jember Klinik

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan informasi penting untuk mahasiswa Kesehatan khususnya magister keperawatan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jember.

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jember
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi landasan teoritis, memberikan wawasan dan bermanfaat sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi masyarakat
Memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jember
2. Bagi institusi pendidikan keperawatan
Menambah informasi dan referensi tentang ilmu keperawatan, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jember
3. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jember.

1.5 Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jember”.

Tabel 1.4 Keaslian Penelitian

No	Tahun	Judul	Metode penelitian : desain, sampel, variable,instrumen, analisa data	Hasil Penelitian
1	2023	Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Mamuju Tengah	D : penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. S : jumlah sampel yang digunakan 110 sampel V : Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kepuasan Kerja I :Koesioner	Hasil p[enel;itian ini Menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah.Dan dari hasil analisis dengan menggunakan

			A : analisis secara univariat dan bivariat (<i>chi square</i>)	chi-square, nilai P value = 0,013 atau nilai $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah.
2	2022	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rs Jiwa Tampan Pekanbaru	D : penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif S : jumlah sampel yang digunakan 58 sampel dengan menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> . V : kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. I :Koesioner A : analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perawat RS Jiwa Tampan secara keseluruhan sudah tinggi, lingkungan kerja sudah baik, dan kepuasan yang cukup baik. Dari hasil uji pengaruh diketahui bahwa Motivasi kerja dan lingkungan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru
3	2022	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Al – Mulk Kota Sukabumi	D: Desain penelitian yaitu korelasional dengan menggunakan pendekatan cross sectional S: sampel berjumlah 34 orang dengan teknik total sampling V :kepuasan kerja dan kinerja. I :Koesioner Analisa Data : univariat dan bivariat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki kepuasan kerja cukup puas dengan kinerja baik serta ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana
4	2020	Identifikasi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	D : Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data hasil penelitian berupa artikel ilmiah dan studi perpustakaan S : 20 artikel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji/upah, kepemimpinan, perilaku kelompok, motivasi kerja, kondisi pekerjaan,

		Perawat Di Rumah Sakit : Literatur Review	V: kepuasan kerja I :Pengumpulan jurnal A: Literatur Review	supervisi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan promosi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit
5	2023	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023	D : menggunakan pendekatan kuantitatif. S : Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 yakni perawat pelaksana dengan cara sampling jenuh V: lingkungan kerja, motivasi perawat, dan kinerja perawat I :Koesioner A: Analisa regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat.

